



## Canadian Forces Recruiting, Education and Training System

Canadian Forces Recruiting, Education and Training System (CFRETS) is the CF formation responsible for recruiting, education, general purpose individual training and individual training of occupations common to more than one military environment.

CFRETS headquarters is located at CFB Borden, Ontario. The formation is comprised of two distinct sub-formations: Canadian Forces Support Training Group (CFSTG), including CFB Borden, and Canadian Forces Recruiting Group (CFRG); and two colleges, Royal Military College of Canada (RMC) and Canadian Forces College (CFC). The commander of CFRETS is also responsible for the Regional Cadet Organization (RCO).

### Recruiting

CFRG, with its headquarters at CFB Borden, attracts, selects and enrolls candidates for the CF and conducts basic officer and recruit training. Recruiting is conducted at nine recruiting centres and 23 detachments across Canada. Additionally, CFRG processes Reserve Force applications and assists the Canadian Cadet Movement by handling applications for the Cadet Instructor Cadre (CIC). CFRG enrolls between 7,000 and 11,000 members annually to maintain the level of military personnel required by the CF.

Assigned to CFRG are:

- CF Leadership and Recruit School, St. Jean, Qué.

- CF Recruiting Centre (CFRC) Vancouver, with a detachment in Victoria, B.C.;
- CFRC Calgary, with detachments in Edmonton and Yellowknife, N.W.T.;
- CFRC Winnipeg, with detachments in Regina and Saskatoon, Sask., and Thunder Bay, Ont.;
- CFRC Hamilton, with detachments in London and Windsor, Ont.;
- CFRC Toronto;
- CFRC Ottawa, with detachments in Sault Ste Marie, Kingston, North Bay and Sudbury, Ont.;
- CFRC Quebec, with detachments in Trois-Rivières, Sherbrooke, Chicoutimi and Rimouski, Qué.;
- CFRC Montreal, with a detachment in Rouyn-Noranda, Qué.; and
- CFRC Gagetown, N.B., with detachments in Bathurst, N.B., Halifax and Sydney, N.S., St John's and Cornerbrook, Nfld., and Charlottetown, P.E.I.

### Education

Though CFRETS delivers education through a variety of programs, the primary organizations responsible for officer education are RMC in Kingston, Ont., and CFC in Toronto.

RMC is an accredited university offering a variety of undergraduate and post-graduate degree programs. It educates and trains officer cadets and commissioned officers and assists in the professional development of officers.

CFC is responsible to develop selected officers for senior command and staff appointments. It offers advanced military education for senior officers primarily through three programs: the CF Command and Staff Course (CSC); the Advanced Military Studies Course (AMSC); and the National Securities Studies Course (NSSC).

Additionally, CFRETS delivers French and English second language training and foreign language training, seminars for base commanders and newly-appointed generals, the self-study Officer Professional Development Program, which is in transition toward the new CF Military Studies Program, and manages the CF post-graduate program.

### Training

CFRETS' mission is to support the operational capability of the CF. While the navy, army and air force train their

continued on page 2 ➤

## Service du recrutement, de l'éducation et de l'instruction des Forces canadiennes

Le Service du recrutement, de l'éducation et de l'instruction des Forces canadiennes (SREIFC) est le service des Forces canadiennes responsable du recrutement, de l'éducation, de l'instruction individuelle générale et de l'instruction individuelle en matière d'emploi commun à plus d'un environnement militaire.

Le quartier général du SREIFC est situé à la BFC Borden, en Ontario. Ce service est composé de deux formations subalternes distinctes : le Groupe de l'instruction de soutien des Forces canadiennes (GISFC), y compris la BFC Borden et le Groupe de recrutement des FC (GRFC), ainsi que deux collèges : le Collège militaire royal du Canada (CMR) et le Collège des Forces canadiennes (CFC). Le commandant du SREIFC est aussi nommé commandant des cadets de la région.

Saskatchewan, ainsi qu'à Thunder Bay, en Ontario;

- le CRFC Hamilton, avec un détachement à London ainsi qu'à Windsor, en Ontario;
- le CRFC Toronto;
- le CRFC Ottawa, avec un détachement à Sault Ste. Marie, à Kingston, à North Bay ainsi qu'à Sudbury, en Ontario;
- le CRFC Québec, avec un détachement à Trois-Rivières, à Sherbrooke, à Chicoutimi ainsi qu'à Rimouski, au Québec;
- le CRFC Montréal, avec un détachement à Rouyn, au Québec;
- le CRFC Gagetown, au Nouveau-Brunswick, avec un détachement à

suite à la page 2 ➤

### Recrutement

Le Groupe de recrutement des Forces canadiennes (GRFC), en collaboration avec son quartier général situé à la BFC Borden, est la formation subalterne du SREIFC responsable de recruter, de sélectionner les candidats et de les enrôler dans les FC, ainsi que de donner une instruction de base aux officiers et aux recrues. Le recrutement s'effectue dans neuf centres de recrutement et dans 23 détachements situés partout au Canada. De plus, le GRFC traite les candidatures pour la Force de réserve et offre un soutien au Mouvement des Cadets du Canada en s'occupant des candidatures pour le compte du Cadre des instructeurs de cadets (CIC). Le GRFC enrôle entre 7 000 et 11 000 candidats chaque année en vue de maintenir le niveau du personnel militaire comme l'exigent les FC.

Les groupes de recrutement qui relèvent du GRFC sont les suivants :

- l'École du leadership et de recrues des FC, Saint-Jean, Québec;
- le Centre de recrutement des FC (CRFC) Vancouver, avec un détachement à Victoria, en C.-B.;
- le CRFC Calgary, avec un détachement à Edmonton ainsi qu'à Yellowknife, dans les T.N.-O. ;
- le CRFC Winnipeg, avec un détachement à Regina et à Saskatoon, en

### In this issue / Dans ce numéro:

#### CFRETS / SREIFC

- **Changes afoot at the Royal Military College of Canada**  
L'évolution du Collège militaire royal du Canada
- **Canadian Forces Recruiting Group**  
Le Groupe du recrutement des Forces canadiennes
- **Director Professional Development**  
Le programme de perfectionnement professionnel des directeurs
- **What is the "T" in CFSTG?**  
Que signifie le «t» dans l'acronyme GISFC

#### Quality of Life / Qualité de vie

- **A significant step forward**  
Un important pas en avant
- **Post Living Differential (PLD)**  
Indemnité de vie chère d'affectation (IVCA)
- **Parental Benefits**  
Prestations parentales
- **Family Care Assistance (FCA)**  
Le Programme d'aide pour obligations familiale (AOF)
- **Compassionate Travel Assistance (CTA)**  
L'Allocation de voyage pour raisons de famille (AVRF)

## CFRETS - continued from page 1 >

own operational occupations – for example, ships' divers, infantry and pilots, respectively – Canadian Forces Support Training Group (CFSTG) trains the balance of military occupations that support the operators.

This spans everything from basic training and some leadership training to basic and advanced individual training for occupations that are common to all environments, such as chaplains and medical officers.

## SREIFC - suite de la page 1 >

Bathurst, au N.-B., à Halifax et à Sydney, en N.-É., à St. John's et à Cornerbrook, à T.-N. ainsi qu'à Charlottetown, à l'Î.-P.-É.

## Éducation

Bien que le SREIFC offre une éducation par l'entremise de programmes variés, les organisations responsables de l'éducation sont essentiellement le Collège militaire royal du Canada (CMR), situé à Kingston, en Ontario, et le Collège des Forces canadiennes (CFC), situé à Toronto.

Le CMR est une université accréditée qui offre différents programmes d'études de premier cycle et d'études supérieures. Il est responsable de l'éducation ainsi que de l'instruction d'élèves-officiers et d'officiers commissionnés et il offre un soutien en matière de perfectionnement professionnel des officiers par l'entremise du Programme de perfectionnement professionnel des officiers (PPPO).

Quant au CFC, il est responsable de former des officiers triés sur le volet en vue d'une nomination à un poste supérieur de commandement et d'état-major. Il offre une éducation militaire avancée à l'intention des officiers supérieurs, essentiellement par l'entremise de trois programmes : le cours de commandement et d'état-major des FC, le cours avancé d'études militaires (CAEM) et le Cours sur la sécurité nationale.

De plus, le SREIFC offre des cours de langue seconde en français et en anglais ainsi que des cours de langues étrangères, des

CFSTG is responsible to validate, coordinate and deliver all common support occupation training to environmental chiefs of staff. This accounts for 40 per cent of all CF individual training, or more than 50 per cent of regular and reserve occupations. CFSTG trains between 15,000 and 20,000 personnel annually. ♦

séminaires pour les commandants d'une base et pour les généraux nouvellement nommés, l'enseignement individuel du Programme de perfectionnement professionnel des officiers et, enfin, il dirige le programme d'études supérieures des FC.

## Instruction

La mission du SREIFC est d'appuyer la capacité opérationnelle des FC. Alors que la marine, l'armée et la force aérienne forment leurs propres professionnels des opérations – par exemple, selon l'ordre, des commandants de navires, des pilotes et des officiers d'infanterie – le Groupe de l'instruction de soutien des FC (GISFC), de la BFC Borden, sous l'égide du SREIFC, forme les autres groupes professionnels militaires qui appuient les officiers responsables des opérations. La portée de cette mission va de l'instruction élémentaire et d'une certaine instruction en commandement à l'instruction individuelle avancée pour tous les postes professionnels qui sont communs à tous les environnements. Le GISFC est responsable de valider, de coordonner et d'offrir l'instruction à l'intention des groupes professionnels de soutien pour le compte des Chefs d'état-major des armées. Elle compte pour 40 p. 100 de toute l'instruction individuelle ou pour plus de 50 p. 100 de l'instruction à l'intention des groupes professionnels réguliers et au sein de la Force de réserve. Le GISFC forme entre 15 000 et 20 000 membres du personnel chaque année. ♦

## Changes afoot at the Royal Military College of Canada

For many Canadians, the image of the Royal Military College of Canada (RMC) is a scarlet column of marching cadets. It is an enduring image, masking revolutionary changes that have made this remarkable institution a world-class military university. For 124 years, RMC has formed junior officers for Canada (currently 28 per cent of the annual officer production). This role will always remain its highest priority – the development of highly motivated, educated, bilingual, physically fit leaders committed to serving the Canadian Forces and their country with honour. RMC today, however, is a multi-dimensional institution with a clear objective – to be the university of choice for the Canadian Forces for all its post-secondary and academic research requirements. Its vision is to network with other universities across Canada to assist CF members in achieving their higher educational needs, ultimately permitting them to start and complete a university degree regardless of geographical location and postings.

RMC's undergraduate degrees in engineering, science and arts are well respected, amongst the best in Canada, and all include a core curriculum relevant to the military. What is less widely known about RMC, however, is its rapid growth in high quality master's and doctoral degrees, its intensive research and its educational outreach to all parts of the CF through continuing studies. The initiatives taken to achieve the educational objectives of the Canadian Forces reflect the atmosphere of rejuvenation and revitalization that predominates the RMC campus.

### Continuing education for all

Since its inception four years ago, the Continuing Studies Program of RMC has grown to approximately 2,500 active course enrolments in both undergraduate and graduate programs. Its students attend classes or take courses on virtually every CF base and while engaged in nearly every CF operation abroad. The 65 officers, non-commissioned members and spouses who have received bachelor's degrees from RMC through this program represent a very different face of RMC.

RMC continuing education facilitates access to higher education for all members of the CF and the Defence Team. Some delivery is in

cooperation with universities near bases, but with RMC curriculum approval. These arrangements give CF personnel, civilian employees and their spouses access to a broad spectrum of university courses and some of Canada's best professors. Most courses are delivered in classrooms on bases or by special arrangement at local universities. Correspondence courses have been used to good effect for students on a ship or in theatre. Furthermore, its innovative courses using video teleconferencing and the Internet are proving popular. At the request of the Chief Land Staff (CLS), a special compressed-delivery format is being developed for students who are subject to the rhythms of operations and training.

A new three-year degree program, the Bachelor of Military Arts and Science, recognizes university-level achievement within the military profession. New courses in military subjects such as the literature of war, peacekeeping and peacemaking, military chemistry and the psychology of combat give this innovative degree its strong military focus.

### A revolution in military education

RMC has about 500 active post-graduate students seeking a masters or doctoral degree. With fewer than 1,000 regular undergraduates, this is the highest ratio of post-graduate students at any university in Canada. Masters and doctoral degrees may be earned in many disciplines within Arts, Science (Computing Science and Mathematics, Physics, Chemistry) and a wide range of Engineering disciplines (Chemical and Materials, Civil, Computer, Electrical, Environmental, Software and Mechanical Engineering). In almost all cases, the focus of all these degree programs is relevant to the military. The interdisciplinary War Studies program may be the largest single graduate program in any field in any Canadian university. Since many of its students are not on-site, it has also become Canada's most successful post-graduate program offered at a distance. A program in Defence Management and Policy, designed particularly for officers in the operational classifications and for senior defence civilians, is available at RMC and also to part-time students. The new Master of Business Administration degree has three streams: Logistics Management, Financial Management and Strategic Management.

The Master of Applied Military Science builds on the Land Forces Technical Staff Program, offered at RMC since 1996. Increased cooperation with the Canadian Forces College (CFC) has RMC faculty delivering portions of CFC programs,

continued on page 3 >

Published 12 times yearly by the Assistant Deputy Minister (Human Resources - Military), NDHQ Ottawa.

### Send Correspondence to:

Tina Crouse  
Editor - Canadian Forces Personnel Newsletter  
National Defence Headquarters  
MGen George R. Pearkes Building  
Ottawa ON K1A 0K2

**Telephone:**  
CSN 846-6820 or (613) 996-6820

**Fax:**  
CSN 846-7483 or (613) 996-7483

**Internet E Mail Address:**  
EditorCFPN@debbs.ndhq.dnd.ca

**Intranet Address:**  
<http://hr.d-ndhq.dnd.ca/cfpn>  
**Internet Address:**  
<http://www.dnd.ca/hr/cfpn>

**Graphic Design:**  
Manon Trépanier

Publié 12 fois par année par le Sous-ministre adjoint (Ressources humaines - Militaires), QGDN Ottawa.

### Adresser toute correspondance à :

Tina Crouse  
Rédactrice - Bulletin du personnel des Forces canadiennes  
Quartier général de la Défense nationale  
Édifice Mgen George R. Pearkes  
Ottawa ON K1A 0K2

**Téléphone:**  
RCCC 846-6820 ou (613) 996-6820

**Télécopieur :**  
RCCC 846-7483 ou (613) 996-7483

**Courrier électronique Internet :**  
EditorCFPN@debbs.ndhq.dnd.ca

**Adresse Intranet :**  
<http://hr.d-ndhq.dnd.ca/cfpn>  
**Adresse Internet :**  
<http://www.dnd.ca/hr/cfpn>

**Conception graphique :**  
Manon Trépanier

with participants also earning credit towards graduate degrees.

About 75 per cent of the post-graduate degrees received by officers in the CF are RMC degrees. All the post-graduate programs are appraised by the Ontario Council of Graduate Studies and meet the highest national and international standards.

**Meeting the CF's needs in defence research**

Like the faculty at any university, RMC professors engage in basic and applied research. Most of RMC's applied research has direct application to defence needs. Currently, RMC laboratories rank among the best equipped in Canada and are home to a wide range of top-rated research projects. Among them are projects in space surveillance, target acquisition, electronic warfare, nuclear engineering, command and control, reinforced structures, respiratory filters and protective clothing and fuel-cell technology. In strategic studies, international relations and civil-military relations, RMC professors provide valued consultation to DND and other government agencies and lecture at key defence and foreign policy institutions.

In 1998/99, RMC's 136 civilian and 35 military faculty produced 349 refereed publications, books and conference proceedings, presented a further 200 papers at national and international conferences and wrote 61 classified reports to DND.

**An academic and military crossroads**

As the millennium dawns, RMC is the most natural and productive forum for exchange between the ancient and stubborn academic and military cultures. In the military university, the soldier's experience challenges the scholar's theories and the scholar's knowledge illuminates the soldier's experience. It is a powerful exchange, one that offers great hope for the future of Canada and the Canadian Forces.

For information on how you can complete your degree through RMC, please contact the Office of Continuing Studies at 1-800-352-8979 or visit our websites at [www.rmc.ca/academic/continuing](http://www.rmc.ca/academic/continuing), [www.rmc.ca/academic/warstudy](http://www.rmc.ca/academic/warstudy), or [kingston.dwan.dnd.ca/rmc/](http://kingston.dwan.dnd.ca/rmc/). You can also e-mail the university: [warstudies@rmc.ca](mailto:warstudies@rmc.ca) or [bmasc@rmc.ca](mailto:bmasc@rmc.ca).

**L'évolution du Collège militaire royal du Canada**

Pour de nombreux Canadiens et Canadiennes, le Collège militaire royal (CMR) évoque l'image de cadets vêtus de rouge écarlate marchant au pas cadencé. Cette image perdure depuis longtemps dans l'esprit de gens, masquant les changements révolutionnaires qui ont fait de cette remarquable institution une université militaire reconnue à l'échelle mondiale. Pendant plus de 124 ans, le CMR a formé des officiers subalternes pour le Canada (actuellement 28 p. 100 des officiers formés chaque année). Ce rôle demeurera toujours notre priorité – c'est-à-dire la formation de chefs fortement motivés, possédant une excellente éducation, bilingues, en excellente condition physique et qui se sont engagés à servir les Forces canadiennes et leur pays avec honneur. Cependant, de nos jours, le CMR est une institution multidimensionnelle dont l'objectif est clair – être l'université de choix pour les Forces canadiennes répondant à ses exigences en matière de recherche aux niveaux postsecondaire et universitaire. Notre objectif est de tisser un réseau de relations avec d'autres universités partout au Canada afin d'aider les membres des FC à satisfaire à leurs besoins en matière d'enseignement supérieur, et, en bout de ligne, leur permettant d'entreprendre des études universitaires et d'obtenir un diplôme, peu importe leurs affectations et l'endroit où ils sont postés.

Les études supérieures en génie, en sciences et en arts offertes par le CMR sont reconnues comme étant les mieux cotées au Canada et toutes offrent un programme de cours pertinents à l'armée. Toutefois, ce que l'on ne sait pas au sujet du CMR, c'est qu'il a connu un développement rapide des programmes d'études supérieures à la maîtrise et au doctorat, dans le domaine de la recherche intensive, de même que dans la portée de son programme d'enseignement au sein de toutes les divisions des FC par le biais des études permanentes. Les initiatives mises en œuvre afin d'atteindre les objectifs des Forces canadiennes en matière d'éducation reflètent l'atmosphère de rajeunissement et de revitalisation qui règne sur le campus du CMR.

**Éducation permanente pour tous**

Depuis ses débuts, il y a quatre ans, le Programme d'études permanentes du CMR a pris une expansion telle qu'aujourd'hui, plus de 2 500 candidats sont inscrits aux programmes d'études du premier cycle et d'études supérieures. Presque chaque base des FC compte des étudiants qui participent aux classes et qui suivent des cours et ce, même s'ils sont engagés dans les opérations des FC qui ont lieu à l'étranger. Les 65 officiers, membres non commissionnés et conjoints qui ont reçu un diplôme de

baccalauréat du CMR après avoir réussi ce programme d'études, donnent une image du CMR très différente de celle que les gens se font.

L'éducation permanente offerte par le CMR facilite l'accès aux études supérieures à tous les membres des FC ainsi qu'à l'équipe de la Défense. Certains cours sont donnés en collaboration avec d'autres universités situées près des bases, mais avec l'approbation du programme de cours du CMR. Ces ententes permettent au personnel des FC, aux membres du personnel civil et aux conjoints d'avoir accès à une large gamme de cours universitaires dont certains sont donnés par les meilleurs professeurs du Canada. La plupart des cours sont donnés dans des classes situées sur les bases ou, en vertu d'une entente particulière, à l'université de la région. Des cours par correspondance ont été donnés, avec succès, à l'intention des étudiants en service sur un navire ou à ceux qui sont sur le théâtre des opérations. Par ailleurs, nos cours innovateurs qui utilisent les méthodes de vidéoconférence et Internet sont très appréciés. À la demande du Chef d'état-major de l'Armée de terre (CEMAT), un programme spécial de cours comprimés sera bientôt mis sur pied pour les étudiants qui doivent fréquemment se déplacer dans le cadre d'opérations et d'instruction militaires.

Un nouveau programme d'études d'une durée de trois ans, le baccalauréat militaire ès arts ès sciences, reconnaît la réussite d'études universitaires au sein de la profession militaire. De nouveaux cours offrant comme objet d'études des matières militaires, telles que la littérature portant sur la guerre, le maintien et le rétablissement de la paix, la chimie militaire et la psychologie des combats, donnent à ce diplôme innovateur sa véritable valeur militaire.

**Une révolution en matière d'éducation militaire**

Le CMR compte environ 500 étudiants inscrits aux études supérieures en vue d'obtenir une maîtrise ou un doctorat. Avec un peu moins de 1 000 étudiants réguliers inscrits au programme d'études du premier cycle, cela représente le ratio d'étudiants inscrits au programme d'études supérieures le plus élevé de toutes les universités au Canada. Les étudiants peuvent obtenir une maîtrise ou un doctorat dans de nombreuses disciplines telles que les arts et les sciences (informatique, mathématiques, physique et chimie) ou encore le génie (génie chimique et des matériaux, génie civil, génie informatique, génie électrique, génie climatique, génie logiciel et génie mécanique). Dans la plupart des cas, tous ces programmes menant à un diplôme mettent l'accent sur l'armée de façon pertinente. Le programme d'études interdisciplinaires intitulé «Études sur la conduite de la guerre» est probablement le programme d'étude supérieures unique le plus complet de tous les domaines et de toutes les universités canadiennes. De plus, puisque de nombreux étudiants inscrits à ce programme ne sont pas sur place, il est également le programme canadien d'études supérieures offert à distance ayant remporté le plus de succès. Un programme en gestion et politique de défense, conçu à l'intention des officiers de classifications opérationnelles et pour les cadres supérieurs civils de la Défense, est offert au CMR et les étudiants à temps partiel peuvent également s'y inscrire. Le nouveau programme de maîtrise en administration des affaires offre trois niveaux d'études :

gestion logistique, gestion financière et gestion stratégique.

Le programme de maîtrise en science militaire appliquée, qui s'inspire du programme de Cours d'état-major technique de la Force terrestre, est offert au CMR depuis 1996. Une collaboration de plus en plus grande avec le Collège des Forces canadiennes (CFC) a permis au CMR d'offrir certains cours des programmes du CFC et les étudiants peuvent cumuler des crédits en vue d'obtenir un diplôme d'études supérieures.

Environ 75 p. 100 des diplômés d'études supérieures reçus par les officiers des FC sont des diplômés du CMR. Tous les programmes d'études supérieures sont approuvés par le Conseil des études supérieures de l'Ontario et sont conformes aux normes nationales et internationales les plus élevées.

**Répondre aux besoins des FC en matière de recherche pour la défense**

Comme c'est le cas dans la plupart des facultés d'universités, les professeurs du CMR font de la recherche de base et de la recherche appliquée. La plupart des programmes de recherche appliquée du CMR ont une application directe quant aux besoins en matière de défense. Actuellement, les laboratoires de recherche du CMR sont classés parmi les laboratoires les mieux équipés au Canada et sont le lieu où s'effectue un large éventail de projets de recherche de haut niveau. Parmi ceux-ci figurent des projets portant sur la surveillance de l'espace, l'acquisition d'objectif, la guerre électronique, le génie nucléaire, le commandement et le contrôle, les structures renforcées, les filtres respiratoires, les vêtements de protection, ainsi que sur la technologie des piles à combustible. Dans le domaine des études stratégiques, des relations internationales et des relations entre civils et militaires, les professeurs du CMR offrent au MDN et autres organismes gouvernementaux des consultations très appréciées et donnent des conférences dans les principales institutions de défense et de politique étrangère.

En 1998-1999, notre corps enseignant, formé de 136 membres civils et de 35 membres militaires, a produit 349 publications de référence, livres et compte rendus de conférence, présenté plus de 200 communications lors de conférences données à l'échelle nationale et internationale, et écrit 61 rapports classifiés pour le MDN.

**Un carrefour académique et militaire**

À l'aube du millénaire, le CMR constitue le forum le plus naturel et le plus productif qui permet l'échange entre la culture militaire et l'ancienne culture académique plutôt réfractaire. À l'université militaire, l'expérience du soldat met au défi les théories de l'érudit et le savoir de ce dernier éclaire l'expérience du soldat. C'est un échange chargé de force, un échange qui donne un grand espoir en l'avenir du Canada et des Forces canadiennes.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les modes d'inscription aux programmes d'études offerts au CMR, veuillez communiquer avec le Bureau des études permanentes au 1 800 352-8979 ou visitez notre site Web en utilisant l'une ou l'autre des adresses suivantes : [www.rmc.ca/academic/continuing](http://www.rmc.ca/academic/continuing), [www.rmc.ca/academic/warstudy](http://www.rmc.ca/academic/warstudy), [kingston.dwan.dnd.ca/rmc/](http://kingston.dwan.dnd.ca/rmc/). Vous pouvez également faire parvenir un courriel à l'université à : [warstudies@rmc.ca](mailto:warstudies@rmc.ca) ou [bmasc@rmc.ca](mailto:bmasc@rmc.ca).

## How Recruiting Group supports the CF

### HQ functions

- Internet site – soon to provide an on-line application service.
- Subsidized University Education Plans (SUEP) Management – career management of all students enrolled under subsidized plans (ROTP, RETP, CFCCEP, MOTP, DOTP and DITP), comprising some 1,099 students in fiscal year 1999-2000. SUEP is now responsible for UTPNCM as well.

### CFLRS Courses

- Basic Recruit Training (BRT) – In fiscal year 1999-2000, 2,220 Regular Force NCMs joined the CF.
- Basic Officer Training Course (BOTC) – In FY1999-2000, 696 Regular Force officers joined the CF.
- Senior Leader Course (SLC) – four courses in Canada (278 graduates) and one in Jamaica (under MTAP) during 1999-2000.
- Senior CWO/CPO1 Course (SCC) – one course (55 graduates) last year.
- Officer Indoctrination Course (OIC) for members commissioned from the ranks (CFR) – one course (42 graduates) in 1999-2000.
- Leadership and General Military Training–Instructional Technique (LGMT–IT) Course – three courses (121 graduates, including 72 students that were not CFLRS personnel) in fiscal year 1999-2000.

### CFRC and detachment functions

- Regular Force attraction activities – school visits, community event displays, etc.
- Processing (Regular Force, Reserve Force and CIC) – including aptitude, medical and physical fitness testing, enhanced reliability check, verification of former service and interviewing applicants.
- Enrollment (Regular Force, both NCMs and officers) – up to 4,400 Regular Force enrollments are forecast for this fiscal year (1999-2000 saw more than 2,800 Regular Force enrollments).

## Canadian Forces Recruiting Group

The legacy of significant changes over the years means CF members do not necessarily know who does what in the recruiting business. Because of this, the role of the Canadian Forces Recruiting Group (CFRG) is not well understood outside our organization.

For the record, our mission is twofold: to support the operational capability of the CF through the recruitment and basic training of personnel for the Regular Force, and to process applicants for the Primary Reserve (PRs) and the Cadet Instructors Cadre (CIC).

CFRG also trains CF members who become recruiters or who conduct basic training.

The almost 700 personnel within CFRG are kept busy in their roles of attracting, processing enrolling and training new CF members. This past year, about 7,000 people (Regular Force, Reserve Force and CIC) enrolled in the CF. CFRG staff fully processed just under 14,000 files.

## Le Groupe du recrutement des Forces canadiennes

En raison des changements significatifs survenus au fil des ans, les membres des FC ne savent pas nécessairement qui fait quoi en matière de recrutement. C'est pourquoi le rôle du Groupe du recrutement des Forces canadiennes (GRFC) n'est pas bien compris à l'extérieur de notre organisation.

À titre d'information, notre mission comporte deux aspects ; appuyer la capacité opérationnelle des FC par l'entremise du recrutement et de l'instruction de base du personnel pour le compte de la Force régulière et traiter les candidatures pour le compte de la Première réserve (P rés) et du Cadre des instructeurs de cadets (CIC). (La P rés et le CIC sont tous deux responsables de recruter et d'enrôler de nouveaux réservistes.)

Le GRFC forme également les membres des FC qui deviennent des recruteurs ou qui donnent l'instruction de base.

Le personnel du GRFC, qui compte presque 700 membres, est très occupé à remplir son rôle en matière de recrutement, d'enrôlement et d'instruction des nouveaux membres des FC. Au cours de l'année dernière, environ 7 000 candidats (pour le compte de la Force régulière, de la Force de réserve et du Cadre des instructeurs de cadets) se sont enrôlés au sein des FC. Le personnel du GRFC a traité, de façon complète, un peu moins de 14 000 dossiers.

More than 2,800 officer and NCM recruits took basic training in fiscal year 1999–2000 at the Canadian Forces Leadership and Recruit School (CFLRS) in St. Jean, Qué.

### Diversity recruiting

Through our latest recruiting campaign, "Working Together to Build Our Team," the CF is showing commitment to fair opportunity and the full integration of women, visible minorities and Aboriginal peoples as integral members. Recruiting targets are set at 28, nine and three per cent respectively, to bring the CF population in line with the demographics of the Canadian work force.

Some CF members do not understand the push for the CF to be a diverse organization. It is basically a matter of changing demographics within Canada: if our policies and practices do not encourage designated group members to enrol in the CF, we will face a shrinking labour pool from which to seek the best and most qualified recruits.

Our diversity initiatives include:

- a pilot project with the Manitoba Métis Federation to identify eligible community members interested in joining the CF;
- the Canadian Forces Aboriginal Entry Program (CFAEP) aimed at

ensuring Aboriginal persons interested in a CF career have a strong footing from which to commence basic training;

- hiring community liaison representatives to forge and build upon relationships with visible minority communities; and
- hosting CF-specific open houses or job fairs to reach out to diverse communities and to raise their awareness to CF job opportunities.

### Diversity within CFRG

We know that our goals cannot be reached simply by recruiting. The CF must make efforts to encourage and reinforce the acceptance of all Canadians within its ranks. Within CFRG, our recruiters are provided with cultural awareness training to help them communicate with people of different backgrounds. As well, CFLRS has implemented a "Training in Support of Diversity" program for our trainers and trainees.

Through this program, all instructors at CFLRS are screened by the career manager on responsiveness to diversity issues and must complete the Leadership and General Military Training–Instructional Technique (LGMT–IT) course which contains cultural and gender awareness training. ♦

Plus de 2 800 officiers et recrues de MR ont reçu une instruction de base au cours de l'année financière 1999-2000, à l'École de leadership et de recrues des Forces canadiennes (ELRFC) située à Saint-Jean, au Québec.

### Diversité en matière de recrutement

Tout au long de notre dernière campagne de recrutement intitulée «Notre équipe, c'est ensemble que nous la bâtissons», les FC a montré leur engagement à donner une juste possibilité aux femmes, aux minorités visibles et aux Autochtones de s'enrôler et de s'intégrer pleinement en tant que membre à part entière. Les objectifs de recrutement sont respectivement de 28 p. 100, de 9 p. 100 et de 3 p. 100, et ce, afin de veiller à ce que l'effectif des FC soit conforme et reflète l'effectif de la population canadienne active.

Certains membres des CF ne comprennent pas cette campagne que met en œuvre les FC en vue de devenir une organisation diversifiée. C'est fondamentalement en raison d'une question de changement démographique au sein du Canada : si nos pratiques et nos politiques n'encouragent pas les membres des groupes désignés à s'enrôler au sein des FC, nous ferons face à une diminution du bassin de main-d'œuvre, nous privant ainsi des meilleures recrues et des plus qualifiées.

Notre initiative en matière de diversité comporte les volets suivants :

- Un projet pilote mis sur pied en collaboration avec le Manitoba Métis Federation dont l'objectif consiste à repérer les membres de la collectivité qui remplissent les conditions requises et qui désirent se joindre aux FC;
- Le Programme d'enrôlement des Autochtones des Forces canadiennes

(PEAFC) vise à offrir aux Autochtones intéressés à entreprendre une carrière au sein des FC la possibilité d'explorer les perspectives de carrière avant de commencer un entraînement de base;

- L'embauche d'agents de liaison de la collectivité afin de créer et d'établir des liens avec les collectivités des minorités visibles;
- L'organisation de journées portes ouvertes ou des salons de l'emploi particuliers aux FC en vue de rejoindre les collectivités diverses et de les renseigner quant aux possibilités d'emploi au sein des FC.

### De la diversité au sein du GRFC

Nous sommes conscients que nos objectifs ne peuvent être atteints que par le recrutement. Les FC doivent déployer des efforts afin d'encourager et de renforcer l'acceptation de tous les Canadiens et toutes les Canadiennes dans ses rangs. Au GRFC, nos recruteurs reçoivent une formation de sensibilisation culturelle qui leur permet de communiquer avec les gens de différents milieux. De même, l'ELRFC a mis sur pied un programme intitulé «Training in Support of Diversity» (Une formation en vue d'encourager la diversité) à l'intention de nos agents formateurs et de nos stagiaires.

Par le biais de ce programme, tous les instructeurs à l'ELRFC sont présélectionnés par un coordonnateur de carrière en fonction de leur réceptivité vis-à-vis des questions relatives à la diversité et doivent avoir suivi et terminé le cours intitulé «Techniques d'instruction sur le leadership et l'entraînement militaire général» (TI-LEMG) qui contient un volet formation visant à sensibiliser les étudiants à l'aspect culturel et à la juste représentativité des sexes. ♦

## La façon dont le groupe de recrutement soutient les FC

### Fonctions du QG

- Site Internet – On offrira bientôt un service d'emploi en ligne.
- Cours national de recruteurs (CNR) – Le GRFC donne une formation aux nouveaux conseillers en carrières militaires (CCM), aux recruteurs et aux commis au traitement affectés aux GRFC et à ses détachements. Le CNR donne également une formation polyvalente pour les commis aux traitements déjà en poste afin qu'ils deviennent recruteurs, ainsi qu'aux CCM afin qu'ils deviennent eux aussi recruteurs ou inversement.

### Cours du ELRFC

- Cours d'instruction de base des recrues (IBR) – Au cours de l'année financière 1999-2000, 2 220 MR de la Force régulière se sont joints aux FC.
- Cours élémentaire d'officier (CÉO) – Au cours de l'AF 1999-2000, 696 officiers de la Force régulière se sont joints aux FC.
- Cours de sous-officiers supérieurs (CSOS) – quatre cours ont été donnés au Canada (278 diplômés) et un cours en Jamaïque (conformément au PAIM) au cours de l'année 1999-2000.
- Cours d'adjudant-chef et de premier maître de 1re classe supérieurs – un cours offert l'année dernière (55 diplômés).
- Cours de familiarisation des officiers (CFO) à l'intention des membres commissionnés du rang (CDR) – un cours offert l'année dernière (42 diplômés).
- Cours de leadership et instruction militaire générale/Techniques d'instruction (LIMG-TI) – trois cours offerts durant l'année financière 1999-2000 (121 diplômés dont 72 étudiants qui ne faisaient pas partie du personnel de l'ELRFC).

### Le GRFC et les fonctions de ses détachements

- Activités de recrutement de la Force régulière – visites d'écoles, expositions lors d'événements collectifs, etc.
- Traitement (Force régulière, Force de réserve et le Corps canadien d'infanterie) – y compris les tests d'aptitudes, les examens médicaux, l'évaluation de la condition physique, la vérification approfondie de la fiabilité, la vérification auprès de l'ancienne arme et les entrevues avec les nouvelles recrues.
- Enrôlement (Force régulière, MR et officiers) – jusqu'à 4 400 enrôlements au sein de la Force régulière sont prévus pour cette année financière (au cours de l'année 1999-2000, on a dénombré plus de 2 800 enrôlements au sein de la Force régulière).

## Director Professional Development

Director Professional Development, part of CFRETS HQ, is responsible for managing the implementation of:

- Officer and Non-Commissioned Member Professional Development Systems;
- the Defence Team Training Programme including Standard for Harassment and Racism Prevention (SHARP), Harassment Advisor and Harassment Investigator training;
- Presiding Officer Training; and
- Pre-Command Training.

### Officer Professional Development (OPD) – What's up?

The Officer Professional Development System (OPDS) establishes the framework for the planning and conduct of the training, education, employment experience and professional development of officers for those common tasks, skills and knowledge defined in the Officer General Specification (OGS). These common tasks are addressed in courses offered during the following developmental periods (DP):

- **DP 1 Basic Officer Development** – starts at entry and encompasses the period up to MOC qualification;
- **DP 2 Junior Officer Development** – focuses on training and job experience oriented to occupation and environmental requirements, but also includes centrally-controlled activities such as the Officer Professional Development Programme (OPDP);
- **DP 3 Advanced Officer Development** – focuses on the development of majors/lieutenant-commanders and lieutenant-colonels/commanders with a view to prepare them for higher rank and for continuing effective service; and
- **DP 4 Colonel and General Development** – prepares selected officers for progression to the highest levels of command and staff employment within the CF.

*The Report to the Prime Minister on the Leadership and Management of the CF* led to a major review of the OPDS and the OGS. This review identified training gaps at certain ranks levels and made clear some officers were being shortchanged in training, education and professional development.

Director Professional Development, working with Environmental Commands, completed the review of the OGS and developed new Qualification Standards and Training Plans to define the new common requirements. As a result, the way we assess and train newly recruited officers will be fundamentally changed, and integrated military, academic and language packages will introduce the concept of "officership" early in a new officer's career.

In the past, OGS-based training at Developmental Period 2 was sporadic and exclusive to the environmental occupations. This will change when OGS-based training and education for all Combat Service Support and Specialists Officers is fully integrated into environmental courses. For the first time, all majors/lieutenant-commanders and lieutenant-colonels/commanders will receive OGS-based training and education with a select group attending an enhanced Command and Staff Course.

The Advanced Military Studies Course (AMSC) and the National Security Studies Course (NSSC) will continue for colonel/navy captain and general/flag ranks. When fully implemented, expect a comprehensive program designed to prepare all officers for the demands of a progressive career in a professional military force.

### NCM Professional Development (NCMPD)

The Minister of National Defence's *Report to the Prime Minister on the Leadership and Management of the Canadian Forces* stated that "Non-commissioned members (NCM) chosen for leadership positions must have the education, training and experience necessary to prepare them to execute these responsibilities."

In the wake of that report, the CF began to examine whether NCMs received the correct professional development needed for today's military. This review determined how much updating was necessary in order to address cultural changes in society, higher education on enrollment, the impact of devolution of authority to the lowest possible rank, business planning, peace keeping/making, etc.

The result of this preceding work was the basis for determining the job requirements, training and education that addresses the professional development of all CF NCMs from their recruitment as privates/ordinary seamen through promotion to chief warrant officer/chief petty officer 1st class.

The products of this review will be an up-to-date NCM General Specification and new qualification standards and training plans for each Developmental Period (DP).

The NCMGS is the basis of all common core training in the CF. As such, it contains a general section, which applies to all NCMs employed in the CF, regardless of whether they are sailors, soldiers or airmen or women. These currently include the Basic Recruit, Junior Leadership, Senior Leadership and CWO/CPO1 Courses. CFRETS is responsible for managing and delivering the common core aspect of training that will affect each and every one of us.

Following extensive analysis, it was determined that there would be five distinctive Developmental Periods (DP) within the new NCMPDS:

### Developmental Period One – Basic Military Qualification: private (untrained)/ordinary seaman

During the first DP, members undergo their transition from civilian to military life. The aim is to produce motivated, disciplined, physically fit individuals who are prepared for a demanding and progressive career in the CF. Upon successful completion of the Basic Military Qualification Course (BMQC), NCMs will proceed on basic occupational qualification training.

continued on page 6 ➤

## Le programme de perfectionnement professionnel des directeurs

Le programme de perfectionnement professionnel des directeurs, secteur du quartier général du SREIFC, est responsable de diriger la mise en application :

- du système de perfectionnement professionnel des officiers et des militaires du rang;
- du programme d'instruction de l'Équipe de la Défense y compris l'atelier du CPHR, la formation de conseiller et d'enquêteur en matière de harcèlement;
- de la formation des officiers présidents;
- du cours de formation préalable à un commandement.

### Le Programme de perfectionnement professionnel des officiers (PPPO) – En quoi cela consiste-t-il?

Le système de perfectionnement professionnel des officiers (SPPO) établit un cadre de planification et de conduite en matière d'instruction, d'éducation, d'expérience de travail et de perfectionnement professionnel des officiers relativement aux tâches, aux habiletés et au savoir communs définis dans la description des exigences militaires et fondamentales – O (DEMFO). Ces tâches communes sont abordées dans le cadre de cours offerts pendant les étapes de perfectionnement (EP) suivantes :

- **EP 1** Perfectionnement de base des officiers – Niveau élémentaire – débute à l'enrôlement et se poursuit jusqu'à l'acquisition de la qualification GPM;
- **EP 2** Perfectionnement des officiers subalternes – met l'accent sur l'instruction et l'expérience de travail en fonction des exigences professionnels et de celles de l'environnement, mais comprend également des activités dirigées de façon centralisée telles que le Programme de perfectionnement professionnel des officiers (PPPO);
- **EP 3** Perfectionnement des officiers supérieurs – met l'accent sur le perfectionnement des majors/capitaines de corvette et lieutenants-colonels/capitaines de frégate avec l'optique de les préparer à obtenir un grade supérieur et à continuer de servir efficacement;
- **EP 4** Perfectionnement des colonels et des officiers généraux – prépare les officiers choisis à accéder aux plus hauts postes de commandement et d'état-major au sein des FC.

suite à la page 6 ➤

**DP 2 – Primary Leadership**  
**Qualification: private (trained)/able seaman to corporal/leading seaman**

At this point in their career the NCM will be employed in their occupation under supervision, gaining experience on the job and undertaking any additional occupational training required to qualify as a journeyman. After appropriate merit selection, where individual leadership potential plays a very important factor, the selected NCM will be nominated to attend the Primary Leadership Qualification course (PLQC).

**DP 3 – Intermediate Leadership**  
**Qualification: master corporal/master seaman to sergeant /petty officer second class**

During the third DP, the MCpl/MS will commence personal professional development activities, including any practical experience in applying leadership and supervisory skills. Personnel will be employed primarily in first-level supervisory duties both within and outside of their occupation and will be expected to broaden their knowledge of general military subjects and enhance their management and leadership skills.

**DP 4 – Advanced Leadership**  
**Qualification: warrant officer/petty officer first class to master warrant**

**officer/chief petty officer second class**

Personnel in this DP will be employed primarily in developing and supervising subordinates leaders, as resource managers and as coaches for junior officers.

**DP 5 – chief warrant officer /chief petty officer first class qualification**

Employment in this DP is characterized by the most advanced leadership duties in the NCM corps. This DP emphasizes developing the skills necessary for providing advice to senior officers, as well as for understanding and implementing policy.

The qualification standards for DP 1, 2 and 3 and the training plan for DP 1 and 2 are now completed and approved. The training plan writing board for DP 3 is expected to be completed by the end of June. The next step in this project will be the development of DP 4 and 5. Once final approval is given by Armed Forces Council (AFC), implementation will begin with the introduction of the BMQC late in 2001, followed closely by the PLQC.

For more information on Director Professional Development and the preceding programs, please visit our web site at <http://131.134.0.39/profdev/english/default.htm> ♦

**DPD - suite de la page 5 >**

*Le Rapport au Premier ministre sur le leadership et l'administration dans les Forces canadiennes a mené à une importante révision du SPPO et de la DEMFO. Grâce à cette révision, on a pu relever les lacunes en matière d'instruction à certains niveaux de rang et il a été mis en évidence que certains officiers n'en avaient pas eu pour leur argent en matière d'instruction, d'éducation et de perfectionnement professionnel.*

Le programme de perfectionnement professionnel des directeurs, en collaboration avec les commandements des armées, a terminé l'examen de la DEMFO et a élaboré des normes de qualification et des plans d'instruction en vue de définir les nouveaux besoins communs. Par conséquent, la façon dont nous procédons à l'évaluation et à l'instruction des officiers nouvellement recrutés sera modifiée radicalement et une série de mesures militaires, académiques et linguistiques intégrées permettront d'introduire le concept «d'officier» dès le début de la carrière d'un nouvel officier.

Dans le passé, l'instruction fondée sur la DEMFO à l'étape de perfectionnement 2 était donnée de façon sporadique et exclusivement pour des postes au sein des trois armées. Cela changera lorsque l'instruction fondée sur la DEMFO et l'éducation offertes aux officiers de soutien au combat et aux officiers spécialistes seront pleinement intégrées dans les cours relatifs aux trois armées. Pour la première fois, tous les majors/capitaines de corvette et tous les lieutenants-colonels/capitaines de frégate recevront une instruction fondée sur la DEMFO ainsi qu'une éducation avec un groupe de choix qui participera à un cours amélioré de commandement et d'état-major.

Le Cours avancé d'études militaires (CAEM) et le Cours sur la sécurité nationale (CSSN) seront encore donnés à l'intention des officiers du grade de colonel/capitaine de vaisseau et de général/amiral. Lorsque tout sera mis en place, on s'attend à ce qu'un programme complet soit conçu en vue de préparer tous les officiers à répondre aux exigences d'une carrière qui évoluera au sein d'une force militaire professionnelle.

**Le système de perfectionnement professionnel des militaires de rang (SPPMR)**

Le rapport du ministre de la Défense nationale au premier ministre, portant sur le leadership et l'administration dans les Forces canadiennes, mentionnait que «...les militaires

du rang sélectionnées pour des postes de leadership aient eu la possibilité de faire les études, de recevoir la formation et d'acquérir l'expérience dont ils ont besoin pour assumer ces responsabilités.»

À la suite de ce rapport, les FC ont commencé à examiner si les MR recevaient le perfectionnement professionnel adéquat nécessaire pour répondre aux exigences de la vie militaire d'aujourd'hui. Cet examen a permis de déterminer dans quelle mesure une mise à jour était nécessaire afin d'aborder les changements culturels dans la société, les études supérieures en matière d'enrôlement, l'incidence d'un transfert de pouvoir d'autorité au rang le moins élevé possible, la planification opérationnelle, le maintien, le rétablissement de la paix, etc.

Le résultat de ce travail effectué au préalable a été la base qui a permis de définir les exigences du poste, l'instruction et l'éducation qui aborderaient le perfectionnement professionnel de tous les MR des FC, à partir du moment où ils et elles sont recruté(e)s en tant que simples soldats ou en tant que matelots jusqu'à ce qu'ils ou qu'elles soient promu(e)s au grade d'adjudant-chef ou de premier maître de 1<sup>er</sup> classe.

Cet examen se traduira par une mise à jour de la description des exigences militaires fondamentales – militaires du rang ainsi que des nouvelles normes de qualification et des plans d'instruction pour chacune des étapes de perfectionnement (EP).

La DEMFMR constitue le fondement de toutes les instructions de base communes au sein des FC. Ainsi, elle contient une section générale destinée à tous les MR employés au sein des FC, qu'ils ou elles soient matelots, soldats, aviateurs ou aviatrices. Cette description des exigences militaires fondamentales comprend l'instruction de base des recrues, le cours de chef subalterne, le cours de sous-officier supérieur ainsi que les cours d'adjudant-chef et de premier maître de 1<sup>re</sup> classe. Le SREIFC est responsable de gérer et de fournir les aspects communs de base de l'instruction qui toucheront chacun d'entre nous.

À la suite d'une analyse approfondie, il a été convenu qu'il y aurait cinq étapes distinctes appelées Étapes de perfectionnement (EP) dans la nouvelle SPPMR :

**Étape de perfectionnement 1 : Acquisition des compétences militaires de base : simple soldat (non instruit)/matelots**

Au cours de la première EP, les membres sont en période transitoire, c'est-à-dire qu'ils ont quitté la vie civile et qu'ils s'engagent dans la vie militaire. L'objectif est de former des membres motivés, disciplinés, en excellente condition physique et qui sont préparés à entamer une carrière exigeante qui évoluera au sein des FC. Après avoir terminé avec succès le cours d'acquisition des compétences militaires de base (ACMB), les MR suivront des cours de base de qualification professionnelle.

**EP 2 : Acquisition des compétences en leadership – niveau élémentaire : de simple soldat (instruit)/matelot de 2<sup>e</sup> classe à caporal/matelot de 1<sup>re</sup> classe**

À cette étape de leur carrière, les MR seront employés selon le poste qu'ils occuperont, mais ils seront supervisés. Ainsi, ils acquerront de l'expérience dans le cadre de leur emploi et prendront tout autre cours de qualification professionnelle supplémentaire nécessaire pour se qualifier à titre de compagnon. Après une sélection au mérite



**Joint exercise conducted at Canadian Forces College**

The Canadian Forces College (CFC) is the national centre of excellence for professional military education in the CF. The mission of CFC is to develop selected officers for senior command and staff appointments in the CF and allied formations and staffs.

CFC houses five courses, including the one for which it is best known, the Command and Staff Course (CSC), conducted annually from August to June. CSC students complete a final joint exercise prior to graduating from this 45-week course – Exercise FINAL LANCE – a 12-day, operational theatre level staff planning, computer assisted exercise (CAX).

The exercise well prepares graduates for the reality of conflict as we enter the 21st Century. Specialists in space operations, rules of engagement, amphibious operations, special operations and movements from NDHQ, CFRETS HQ, the United States Marine Corps through the Armed Forces Staff College, the Joint Command and Staff College in Bracknell, UK., and NATO provide expert advice. As well, retired generals and admirals act as commanders to give the exercise the right feeling.

Above, students of the Combined Joint Task Force (CJTF) HQ 1 present their information briefing to their commander, LGen (Ret'd) Ray Crabbe. **Exercice interarmées mené au Collège des Forces canadiennes**

Le Collège des Forces canadiennes (CFC), situé au nord du centre-ville de Toronto, est le centre national par excellence pour l'éducation militaire professionnelle au sein des FC. La mission du CFC consiste à former des officiers choisis en vue de les nommer au rang de commandement supérieur ainsi qu'au rang de commandement et d'état-major au sein des FC, et à offrir de la formation de même que des cours connexes d'état-major.

Le CFC offre cinq cours, y compris celui qui a fait sa réputation, le cours de commandement et d'état-major (CCEM), offert à tous les ans, du mois d'août au mois de juin. Les étudiants inscrits au CCEM doivent effectuer un exercice interarmées avant d'obtenir un diplôme qui leur est remis à la fin de ce cours d'une durée de quarante-cinq semaines, soit l'Exercice FINAL LANCE – une planification d'un théâtre d'opérations au niveau de l'état-major d'une durée de 12 jours – qui est un exercice assisté par ordinateur (CAX).

Cet exercice prépare bien les étudiants diplômés à la réalité des conflits au moment où nous entrons dans le XXI<sup>e</sup> siècle. Les spécialistes des opérations dans l'espace, les règles d'engagement, les opérations amphibies, les opérations et mouvements spéciaux du QGDN, le QG SREIFC, le Corps des Marines des États-Unis par l'entremise du Armed Forces Staff College, le Joint Command and Staff College situé à Bracknell, au Royaume-Uni, et l'OTAN fournissent également d'expertises. De même, les généraux et amiraux retraités participent à titre de commandants afin de donner un aspect réel à l'exercice.

Ici, des étudiants du QG 1 du Groupe de forces interarmées multinationales (GFIM) font un exposé à leur commandant, le Lgén (ret.) Ray Crabbe.

**continued on page 7 >**

appropriée, étape au cours de laquelle le potentiel de leadership du membre est un facteur très important, le MR choisi sera désigné pour assister au cours d'acquisition des compétences en leadership – niveau élémentaire (ACL-NE).

**EP 3 : Acquisition des compétences en leadership – niveau intermédiaire : de sous-officier/matelot-chef à sergent /maître de 2<sup>e</sup> classe**

Au cours de cette troisième EP, le cplc/mate entreprendra des activités personnelles de perfectionnement professionnel, notamment toute expérience où il devra mettre en pratique son sens du leadership et ses aptitudes en supervision. Les membres du personnel seront employés essentiellement pour remplir des tâches de supervision de premier niveau dans le cadre ou non de leur emploi, et ils devront élargir leurs connaissances des sujets militaires généraux et améliorer leurs aptitudes en matière de gestion et de leadership.

**EP 4 : Acquisition des compétences en leadership – niveau avancé : d'adjudant /maître de 1<sup>re</sup> classe à adjudant-maître/premier maître de 2<sup>e</sup> classe**

À cette EP, les membres du personnel seront employés essentiellement pour former et superviser des commandants subordonnés à titre de gestionnaires de ressources et d'instructeurs des officiers subalternes.

**EP 5 : Acquisition des compétences pour le poste d'adjudant-chef/premier maître de 1<sup>re</sup> classe**

L'emploi à cette EP correspond, en matière de leadership, aux tâches les plus avancées au sein du corps des MR. Cette étape met l'accent sur le développement des habiletés nécessaires afin de donner des conseils aux officiers supérieurs, de comprendre et de mettre en application des politiques.

Les normes de qualification aux EP 1, 2 et 3 ainsi que le plan d'instruction pour l'EP 1 et l'EP 2 sont maintenant terminés et approuvés. Le plan d'instruction du comité de rédaction en ce qui concerne l'EP 3 devrait être terminé vers la fin du mois de juin. La prochaine étape de ce projet consistera en l'élaboration de l'EP 4 et l'EP 5. Dès que le Conseil des Forces armées (CFA) aura donné son approbation, on procédera à sa mise en application avec l'introduction du cours d'acquisition des compétences militaires de base, vers la fin de 2001, lequel sera suivi de près par l'introduction du cours d'acquisition des compétences en leadership – niveau élémentaire.

Pour de plus amples renseignements concernant le programme de perfectionnement professionnel des directeurs et les programmes précédents, visitez notre site Web : <http://131.134.0.39/profdev/francais/default.htm> ♦

**What is the "T" in CFSTG?**

As members of the Canadian Forces, we take pride in the fact that we are one of the best-trained military forces in the world. The Canadian Forces Support Training Group (CFSTG) is responsible for common support occupation training, assuring a consistent standard of training, which allows a smooth transition of personnel when assigned from one environment to another.

To meet this objective, CFSTG is responsible for 13 schools and a production centre. Ten of these schools are located in Borden, while the other three are in located in Gagetown, N.B., Kingston, Ont., and Ottawa.

The schools in Borden include:

- Canadian Forces School of Administration and Logistics (CFSAL);
- CF School of Electrical and Mechanical Engineering (CFSEME);
- CF Medical Services School (CFMSS);
- CF Dental Services School (CFDSS);
- CF Military Police Academy (CFMPA);
- CF School of Military Intelligence (CFSMI);
- CF Training Development Centre (CFTDC);
- CF Nuclear, Biological and Chemical School (CFNBCS);
- CF Chaplain School and Centre (CFChSC); and
- CF Fire Academy (CFFA).

Other CFSTG schools are the Canadian Forces School of Military Engineering (CFSME) in Gagetown, N.B., the CF School of Communications and Electronics (CFSCE) in Kingston, Ont., and the CF Language Training Faculty (CFLTF), which has detachments in Ottawa, St. Jean, Qué., and Borden.

Each school is responsible to produce and present training designed to meet the requirements of the occupations they support. This training is not produced in isolation, but is prepared in conjunction with both environmental representatives and branch leadership.

After basic training, many military members start their careers in a CFSTG school, while almost all members will attend a course at one of our schools at least once in their careers.

In 1999, 14,500 students attended approximately 1,000 serials for more than 700 different courses conducted by CFSTG schools. This year, CFSTG is expecting more than 20,000 students with a corresponding increase in the number of serials. These figures represent more than 50 per cent of the training conducted in the CF.

In addition to the military schools, CFSTG is responsible for the Canadian Forces Training Materiel Production Centre (CFTMPC). Located in Winnipeg, CFTMPC provides the CF with the capacity to publish materials in various media according to the training demands. ♦

**Que signifie le « t » dans l'acronyme GISFC ?**

En tant que membres des Forces canadiennes, nous retirons de la fierté du fait que nous sommes l'une des forces militaires les mieux entraînées au monde. Le Groupe de l'instruction de soutien des Forces canadiennes (GISFC) est chargé de l'instruction de soutien professionnelle, garantit un niveau commun d'instruction de soutien et permet aux membres du personnel de faire une transition sans heurt lorsqu'ils sont assignés à un autre environnement militaire.

Afin d'atteindre cet objectif, le commandant du GISFC, en plus de ses autres responsabilités en tant que commandant de base de la BFC Borden, est responsable de 13 écoles ainsi que d'un centre de production. Parmi ses écoles, dix sont situées à Borden, tandis que les trois autres se trouvent à Gagetown, au Nouveau-Brunswick, à Kingston et à Ottawa, en Ontario.

Les écoles situées à Borden sont :

- l'École d'administration et de logistique des Forces canadiennes (EALFC);
- l'École du génie électrique et mécanique des FC (EGEMFC);
- l'École du Service de santé des FC (ESSFC);
- l'École du Service dentaire des FC (ESDFC);
- l'École de la police militaire des FC (EPMFC);
- l'École du renseignement militaire des FC (ERMFC);
- le Centre de développement de l'instruction des FC (CDIFC);
- l'École de défense nucléaire, biologique et chimique des FC (EDNBC);
- le Centre-école des aumôniers des FC (CEAFC);
- l'École des pompiers des FC (E Pomp FC).

Les autres écoles du GISFC sont l'École du génie militaire des Forces canadiennes (EGMFC), située à Gagetown, au Nouveau-Brunswick, l'École de l'électronique

et des communications des Forces canadiennes (EEFCF), située à Kingston, en Ontario, et l'École des langues des Forces canadiennes (ELFC) qui possède des détachements à Ottawa, à St-Jean, au Québec, et à Borden.

Chaque école est responsable de concevoir et d'offrir une instruction conçue pour répondre aux exigences des postes qu'elle soutient. Cette instruction n'est pas donnée de manière isolée, elle est plutôt préparée conjointement avec les représentants de chaque environnement militaire et le leadership de la branche.

Après avoir reçu une instruction militaire de base, de nombreux membres entament leur carrière dans une école du GISFC, tandis que presque tous les membres assisteront à un cours offert dans l'une de nos écoles au moins une fois au cours de leur carrière.

En 1999, 14 500 étudiants assistaient à environ 1 000 reprises des quelque 700 cours différents offerts par les écoles du GISFC. Cette année, le GISFC s'attend à ce que plus de 20 000 étudiants s'inscrivent, ce qui signifie aussi une augmentation correspondante du nombre de reprises de cours. Ces chiffres représentent plus de 50 p. 100 du programme d'instruction donnée par les FC.

En plus des écoles militaires, le GISFC est responsable du Centre de production du matériel d'instruction des Forces canadiennes (CPMIFC). Situé à Winnipeg, le CPMIFC permet aux FC de publier du matériel d'instruction par l'entremise de différents médias, selon les exigences en matière d'instruction. ♦



WO Chris Vezeau adjusts the equipment of a student attending a recent Hazardous Material Course at the Canadian Forces Fire Academy.

L'adj. Chris Vezeau effectue des ajustements à l'équipement d'un étudiant qui assiste au tout récent cours portant sur les matières dangereuses donné à l'École des pompiers des Forces canadiennes.



## *A significant step forward*

Four new Quality of Life (QOL) initiatives, announced by the Minister of National Defence June 15, show that the Canadian Forces cares for its people, says the director of the QOL Project.

Colonel Ian Poulter said the four initiatives – Post Living Differential (PLD), Compassionate Travel Assistance (CTA), Family Care Assistance (FCA) and increased parental benefits – are “a step in the right direction, in terms of taking care of our people and honouring our social contract with them.

“We ask our members to do an awful lot, and we’re asking more every day. We have to take care of them.”

The programs were conceived when the QOL Project office originally stood up, but because the project is so large, the various initiatives had to be phased in, Col Poulter said. “We started them in earnest last fall,” when they were brought to the Senior Review Board for approval.

“For a major project, that’s not a long time. It went very quickly,” with a lot of help from people both inside and outside the department, he said.

Work didn’t exactly go smoothly, however. Lack of an existing public policy on which to build, and which would recognize some of the features of the initiatives, presented challenges. There was also the problem of identifying a reasonable cost for some of the programs, Col Poulter said. “It was a chicken and the egg argument – what’s the point in having a policy if you can’t afford

it, and what’s the point in having the cash if you’re not allowed to spend it? In many of the initiatives, we had to move the two aspects forward at the same time, to get a policy sorted out at the same time we were seeking funding.”

This added up to “an exciting fall and spring,” but yielded a package that Col Poulter rates a nine out of 10. “The reason it’s not a 10 out of 10 is that there are certain limitations we have to place on some of the initiatives so that people clearly understand that the military is different from the Public Service at large. We face certain trials and tribulations that the Public Service doesn’t, such as compulsory relocation to new locations.”

Because that aspect had to be highlighted, Reserve Force members who have not been relocated at public expense cannot receive Post Living Differential. Those reservists currently receiving Accommodation Assistance Allowance (AAA) will continue to do so until the end of their contract, but will not qualify for PLD on any subsequent contract.

“While the benefits may not apply to everybody, this is still a significant step forward for the members of the CF,” Col Poulter said. “They’re willing to lay down their lives, so we should be willing to look after them. If we don’t take care of them and don’t continue to progress the Quality of Life initiatives, all our best people will look elsewhere.”

## *Un important pas en avant*

Le 15 juin dernier, le ministre de la Défense nationale annonçait la mise en œuvre de quatre nouvelles initiatives en matière de qualité de vie (QV), ce qui, selon le directeur du projet Qualité de vie, signifie que les Forces canadiennes se préoccupent de leurs membres.

Le colonel Ian Poulter a expliqué que les quatre initiatives – l’Indemnité de vie chère d’affectation (IVCA), l’Allocation de voyage pour raisons de famille (AVRF), le Plan d’aide pour obligations familiales (AOF) et l’augmentation des prestations parentales – représentent «un pas dans la bonne voie, en ce sens que nous nous soucions du bien-être de nos membres et de leurs familles et que nous voulons honorer notre contrat social qui nous lie à eux».

«Nous exigeons énormément de nos membres, et de plus en plus chaque jour. Nous avons l’obligation de nous occuper d’eux».

Les programmes ont vu le jour lorsque le Bureau de projet – Qualité de vie a pris des initiatives mais, selon le colonel Poulter, le projet était tellement important qu’il a fallu échelonner les différentes initiatives envisagées. «Nous avons vraiment commencé l’automne dernier», lorsqu’elles ont été présentées au Comité supérieur de révision en vue d’obtenir son approbation.

«Pour un projet d’une telle ampleur, la procédure s’est effectuée rapidement», explique-t-il, et ce, grâce aux membres à l’intérieur et à l’extérieur du Ministère qui y ont grandement contribué.

Tout le travail qui a suivi ne s’est toutefois pas déroulé sans heurt. L’absence d’une politique gouvernementale déjà existante, sur laquelle s’appuyer et qui reconnaîtrait quelques-unes des caractéristiques des initiatives, a présenté certains défis. La détermination d’un coût raisonnable relativement aux programmes présentait également un problème. Le colonel Poulter explique : «C’était l’histoire de l’œuf et de la poule. À quoi cela sert-il d’avoir une politique si vous n’en avez pas les moyens, et à quoi cela sert-il d’avoir l’argent si vous n’avez pas l’autorisation de le dépenser? Dans le cas de plusieurs initiatives, nous avons

eu à mener de front et en même temps ces deux aspects, c’est-à-dire élaborer une politique en même temps que nous cherchions à obtenir du financement.»

À cela s’est ajouté «un automne et un printemps prometteurs», mais qui ont produit une proposition que le colonel Poulter évalue à neuf sur dix. «La raison pour laquelle nous ne donnons pas une note parfaite à cette offre est que nous devons imposer quelques restrictions en ce qui concerne certaines initiatives, de manière à ce que les gens comprennent clairement que l’armée fonctionne différemment de la fonction publique en général. Nous faisons face à certains ennuis auxquels la fonction publique n’est pas confrontée, par exemple la réaffectation obligatoire dans de nouveaux endroits.»

Étant donné que cet aspect devait être mis au premier plan, les membres de la Force de réserve qui n’ont pas été réaffectés aux frais de l’État ne peuvent bénéficier de l’Indemnité de vie chère d’affectation. L’Indemnité d’aide au logement (IAL) dont bénéficient actuellement ces réservistes leur sera encore versée jusqu’à la fin de leur contrat, mais ils n’auront pas droit à l’Indemnité de vie chère d’affectation pour tout contrat ultérieur.

«Bien que les allocations ne puissent être versées à tous les membres, cela signifie tout de même pour les membres des FC qu’un pas important a été fait, explique le colonel Poulter. Ils sont prêts à sacrifier leur vie aux FC et, par conséquent, nous devons, nous aussi, être disposés à nous occuper d’eux. Si nous ne nous préoccupons pas d’eux et que nous ne continuons pas à faire progresser les initiatives en matière de qualité de vie, tous nos meilleurs membres iront voir ailleurs.» ♦

In issue 5/2000, an article concerning depleted uranium indicated that HMCS *Athabaskan* and *Terra Nova* carried the Close-In Weapons System (CIWS), an anti-missile defence system which used DU rounds. HMCS *Protecteur* was also fitted with CIWS during the Gulf War. Dans le numéro 5/2000, un article ayant trait à l’uranium appauvri indiquait que les NCSM *Athabaskan* et *Terra Nova* avaient à leur bord un système de défense à courte portée (SDCP), un système anti-missile utilisant des munitions en uranium appauvri. Le NCSM *Protecteur* a lui aussi été équipé d’un SDCP pendant la guerre du Golfe.



## Post Living Differential (PLD)

Canadian Forces members and their families posted to high cost-of-living regions of Canada often face significant financial hardships due to compulsory relocation. The Post Living Differential will stabilize the cost of living of CF members and families with respect to regional differences to ensure that they enjoy a relative and predictable standard of living no matter where they serve.

The Post Living Differential replaces the complex and inadequate Accommodation Assistance Allowance (AAA) for most members. Unlike the current AAA, which compensates only for differences in accommodation costs, PLD addresses the differences in overall cost of living between the CF average in Canada and higher cost locations where members have their principal residence. In addition, PLD provides the same rate of compensation for a given location regardless of income, rank or family size.

While PLD is taxable, it does include an increment to help offset the impact on the tax paid on the allowance. This means the PLD allowance provides a much-improved benefit, compared with the current program, in the highest cost locations. There are 23 locations and 20,000 members eligible for PLD, which applies to members of the Regular Force and Reserve Force members on Class C reserve service, or Class B reserve service for a period of continuous full-time paid service of 180 days or more.

PLD, which is retroactive to April 1, 2000, will be paid monthly with a member's pay, starting August 8. The CF cannot issue advance payments of PLD.

PLD rates were determined with the help of an internationally-renowned company, Runzheimer International, which specializes in cost-of-living analysis in locations around the world. With approximately 3,000 corporate customers, including the US Army and Department of Defence, Runzheimer's input is used to calculate pay and benefits for over a million people a month.

According to Colonel Ian Poulter, director of the Quality of Life Project, Runzheimer goes into each location to survey rental costs, homeowner costs, transportation costs and "a full basket of goods and services," such as medical and dental care for family members, groceries, clothing and health care items. The company also takes provincial and municipal taxes into account.

"They look at the full spectrum of what it costs somebody to live in a location," Col Poulter said. Using that information, a baseline cost of living was established, based on what the average CF member pays across Canada.

"We selected a profile of a corporal with a family of three and a spouse who works at minimum wage and figured out what their family circumstances would be in each location. Once we got the national

average, we applied it to all locations and got the differential."

PLD is not payable to a member whose principal residence is in single quarters, is posted outside Canada or is at an isolated post. Isolated postings were excluded from the PLD program because those areas qualify for two other allowances – an isolation allowance, which takes many factors of cost of living into consideration, and AAA.

Other CF members will continue to receive AAA if, before April 1, 2000 they were receiving the allowance at a greater amount than the PLD rate for their area. These members will continue to receive the AAA rate until they change principal residences or their PLD rate catches up with the AAA rate, whichever happens first.

Two circumstances that might see PLD be lower than the current AAA rate is for those renting in the Ottawa area and some reservists in receipt of AAA who have not been relocated at public expense, Col Poulter said. "Ottawa is a high rental area, but not necessarily a high cost-of-living area in comparison to the rest of the country. Those people will continue to receive AAA until they move their family, and then will receive PLD, if applicable."

A member who started receiving AAA after March 31 at a rate higher than the PLD rate will have reverted to the PLD rate effective July 1.

Service couples will each receive 75 per cent of the going PLD rate, rather than having 100 per cent paid to the household. Married service couples ordinarily share the household expenses, of which approximately 25 per cent is accommodation, Col Poulter said. For that reason, married service couples or a member sharing accommodations with someone who is not a family member will receive 75 per cent of the differential.

"This takes into account that there are advantages to sharing accommodation, but that each individual has expenses of their own. Before, the senior member received AAA and the junior member received nothing. We tried to make it a little more equitable for members without overcompensating by giving them each 100 per cent. Essentially, we tried to achieve a happy balance."

A condition of Treasury Board approval of the differential was that the methodology for PLD be reviewed after one year. "We have to make sure we have the numbers right in each of the locations," Col Poulter said. "We want to make sure we've got the methodology right, that we've taken all the factors into account and we can sustain it in the long term."

PLD rates may vary from year to year, and especially after the first year of implementation. In that sense, care should be taken when making financial commitments.

It is estimated the Post Living Differential allowance will cost \$58 million dollars annually.

Answers to most common questions related to PLD may be found on the QOL website (<http://hr.dwan.dnd.ca/qol>) and the DGCB/DPPP website (<http://hr.dwan.dnd.ca/dppd>). ♦

### POST LIVING DIFFERENTIAL ENTITLEMENTS

Location	PLD/75 % PLD	AAA* Min	AAA* Max
Toronto	\$ 948/711	\$ 122	\$ 599
Vancouver	\$ 750/563	\$ 253	\$ 496
Victoria-Esquimalt	\$ 498/374	\$ 153	\$ 294
Montreal	\$ 446/335	-	-
Aldergrove	\$ 387/290	\$ 64	\$ 116
Windsor	\$ 334/251	\$ 77	\$ 153
Hamilton	\$ 299/225	\$ 102	\$ 205
St John's	\$ 193/145	-	-
St-Jean-sur-Richelieu	\$ 178/134	-	-
Calgary	\$ 177/133	\$ 55	\$ 100
London	\$ 175/131	\$ 77	\$ 153
Sherbrooke	\$ 165/124	-	-
Winnipeg	\$ 123/92	-	-
Ottawa/Hull	\$ 114/85	\$ 122	\$ 336
Borden-Barrie	\$ 106/80	-	-
Québec City - Valcartier	\$ 98/73	-	-
North Bay	\$ 86/64	-	-
Thunder Bay	\$ 85/64	-	-
Sudbury	\$ 80/60	-	-
Chilliwack	\$ 69/52	-	-
Shilo	\$ 57/43	-	-
Dundurn - Saskatoon	\$ 22/16	-	-
Edmonton	\$ 11/8	-	-

\*Accommodation Assistance Allowance

## Indemnité de vie chère d'affectation (IVCA)

Les membres des Forces canadiennes ainsi que leurs familles qui sont affectés dans des régions du Canada où le coût de la vie est élevé doivent souvent faire face à des problèmes financiers lors d'un déménagement obligatoire. L'Indemnité de vie chère d'affectation stabilisera le coût de la vie des membres des FC et de leurs familles à l'égard des écarts régionaux, afin d'assurer qu'ils bénéficient d'un niveau de vie relatif et prévisible, quel que soit leur lieu d'affectation.

L'Indemnité de vie chère d'affectation vient remplacer l'Indemnité d'aide au logement qui était toute aussi complexe qu'inadaptée aux besoins de la cause. Contrairement à l'Indemnité d'aide au logement (IAL) actuelle, qui ne vise que les écarts liés aux coûts du logement, l'IVCA permettra de combler tous les écarts entre le coût de la vie moyen au Canada et celui dans les endroits plus chers où les militaires ont leur lieu de résidence principale. De plus, l'IVCA offre le même taux de compensation pour un endroit donné, sans égard au revenu, au grade ou au nombre d'enfants.

Bien que l'IVCA doive être imposable, elle comprend un supplément qui permettra de compenser pour l'augmentation de l'impôt à payer sur le montant de l'allocation. Ainsi, l'IVCA constitue une grande amélioration par rapport au programme en vigueur, dans les endroits où le coût de la vie est le plus élevé. L'IVCA est en vigueur dans 23 régions et 20 000 membres y ont droit.

L'IVCA, avec effet rétroactif à compter du 1<sup>er</sup> avril 2000, sera versée

mensuellement à même la paie du membre, dès le 8 août. Les FC ne peuvent verser l'IVCA par paiements anticipés.

Les taux de compensation de l'IVCA ont été déterminés avec l'aide d'une entreprise de renommée internationale, la Runzheimer International, qui se spécialise dans les analyses du coût de la vie des différentes régions partout dans le monde. Avec environ 3 000 entreprises clientes, notamment la US Army et le US Department of Defense, Runzheimer dispose de l'expertise nécessaire au calcul de la paie et des allocations versées à plus d'un million de personnes chaque mois.

Selon le colonel Ian Poulter, directeur du projet Qualité de vie, des représentants de l'entreprise Runzheimer se rendent dans chaque région afin de faire une étude des coûts de location, des coûts reliés à l'achat d'une propriété, des coûts de transport et les coûts «de nombreux biens et services» tels que les soins médicaux et dentaires pour les membres de la famille, la nourriture, les vêtements et les articles de soins de santé. L'entreprise prend également en considération les taxes provinciales et municipales.

«Ils prennent en considération tout ce qu'une personne doit payer lorsqu'elle habite dans une région donnée», explique le colonel Poulter. À partir de ces renseignements, un coût de base a été établi, selon ce que les membres des CF paient en moyenne partout au Canada.

«Nous avons choisi le portrait type d'un caporal qui a un famille de trois et avec sa conjointe qui travaille au salaire minimum. Nous avons ensuite tenté de voir quelle serait leur situation familiale selon chaque région. Lorsque nous avons déterminé la moyenne à l'échelle nationale, nous l'avons appliquée à toutes les régions et nous avons pu établir l'indemnité différentielle.»

L'IVCA n'est pas versée au membre dont la demeure principale est un logement

continued on page 10 >

de militaires célibataires, qui est affecté à l'extérieur du Canada ou en poste isolé. Les affectations en poste isolé ont été exclues du programme de l'IVCA parce que les membres qui sont affectés dans ces régions éloignées ont droit à deux autres primes – la prime de poste isolé, selon laquelle de nombreux facteurs sont pris en considération, et l'IAL.

Les autres membres des FC continueront de recevoir l'IAL si, avant le 1er avril, la prime qu'ils recevaient dans la région où ils sont affectés était plus élevée que celle de l'IVCA. Ces membres continueront donc de recevoir l'IAL jusqu'à ce qu'ils changent de demeure principale ou si leur taux de compensation de l'IVCA atteint le même taux que celle de l'aide au logement, quelle que soit la situation qui survient en premier.

Il existe deux situations où l'IVCA peut être moins élevée que l'IAL; ceux qui ont un logement dans la région d'Ottawa et certains réservistes qui reçoivent une IAL et qui n'ont pas été relocalisés aux frais de l'État. «Ottawa est une région où le coût des logements est élevé, mais le coût de la vie ne l'est pas nécessairement, si on la compare avec les autres régions du pays. Ces membres continueront de recevoir l'IAL jusqu'à ce que leurs familles déménagent. Par la suite, ils bénéficieront, le cas échéant, de l'IVCA», explique le colonel Poulter.

Un membre qui a commencé à bénéficier de l'IAL à compter du 31 mars à un taux de compensation plus élevé que celui de l'IVCA recevra, à compter du 1er juillet une IAL égale à l'IVCA.

Les couples militaires recevront chacun 75 p. 100 du taux de compensation actuel de l'IVCA au lieu de recevoir 100 p. 100 du taux versé à la famille. Selon le colonel Poulter, les couples de militaires mariés partagent habituellement les dépenses de la maison, dont environ 25 p. 100 est consacré au logement. C'est pour cette raison que les couples de militaires

mariés ou les membres qui partagent un logement avec une personne qui n'est pas un membre de leur famille recevront un taux de compensation de 75 p. 100.

«À cet effet, nous prenons en considération le fait qu'il y a certains avantages à partager les frais de logement, mais nous tenons compte du fait que chaque personne a ses propres dépenses. Auparavant, les cadres supérieurs recevaient l'IAL alors que les membres subalternes ne recevaient rien. Nous avons tenté de rendre les choses un peu plus équitables pour les membres sans trop les compenser en leur versant chacun 100 p. 100 du taux de compensation. Essentiellement, nous avons essayé d'atteindre un équilibre satisfaisant pour tous.»

L'une des conditions imposées par le Conseil du Trésor afin qu'il approuve l'indemnité différentielle était que la méthodologie du calcul de l'IVCA soit révisée après un an. «Nous devons nous assurer que nous avons en mains les chiffres exacts selon chaque région, explique le colonel Poulter. Nous devons également nous assurer que notre méthodologie est adéquate, que nous avons pris tous les facteurs en considération et que nous pouvons la maintenir à long terme.»

Les taux de compensation de l'IVCA peuvent varier d'une année à l'autre, et particulièrement après la première année de mise en application. Il faut prendre des mesures lorsqu'il s'agit d'engagement financier.

L'IVCA s'applique aux membres de la Force régulière et de la réserve en service de classe C ou de classe B pendant une période de service continu à plein temps de 180 jours ou plus. On estime que le coût annuel de l'indemnité de vie chère d'affectation sera de 58 millions de dollars.

Les réponses aux questions les plus fréquentes au sujet de l'IVCA se trouvent sur le site web traitant de la QV (<http://hr.dwan.dnd.ca/qv>) et sur celui de la DGRAS/DPDS (<http://hr.dwan.dnd.ca/dppd>). ♦

## Parental Benefits

The only SCNDVA recommendation concerning maternity was that such leave should count as time qualifying for severance pay. This was implemented on April 1, 1999, but the CF felt more needed to be done. The CF conducted a review of its maternity and parental policies to ensure that the policies were in keeping with contemporary societal norms and supported the new CF Family Policy.

As a result of that review, changes are being implemented that will bring the maternity/parental benefits offered by the CF into line with those already in place for public servants. Under the new policies, an eligible servicewoman will be able to take a maximum of 17 weeks maternity leave and a further 26 weeks of parental leave, for a total of 43 weeks. Within that 43-week leave period, she will receive 93 percent of her pay for up to 27 weeks.

An eligible serviceman will be able to take up to 26 weeks parental leave. Within that 26-week leave period, he will receive 93 percent of his pay for up to 12 weeks.

In the case of service couples when both members are eligible for parental leave, the cumulative total of parental leave cannot exceed 26 weeks.

The new maternity and parental benefits, which are retroactive to April 1, 2000, apply to all eligible members of the Regular Force and members on Class A, B or C Reserve service.

While the new parental leave policy takes into account the importance of early child-rearing time, "it will affect operations, to a certain extent, because more people will be entitled to leave, and more people will want to take it because there is an increased benefit," said Colonel Ian Poulter. "It may have a downwards affect on operational readiness in some units in some areas."

Under the previous policy, eligible Regular Force members and Reserve Force members on Class B or C reserve service were entitled to maternity leave without pay and a maternity allowance at 93 percent of pay and eligible allowances for a period of up to 17 weeks. Members on Class A reserve service were not eligible. Parental leave was limited to 10 weeks leave without pay with no parental allowance being available.

Eligible members on Class A reserve service are now entitled to maternity and parental allowances, and parental leave is now also included in the number of years of continuous service for the purpose of calculating Regular Force severance pay and the Reserve Force retirement gratuity.

Since some members may have already commenced maternity or parental leave, a policy covering the transition period has been developed. The applicability of the benefits is based on the date on which the leave or allowance was started and not on the date of birth or adoption.

> Maternity leave: transition policy not applicable as leave period unchanged.

> Maternity allowance (MATA):

- if MATA commenced prior to April 1, Employment Insurance social benefits repayment may be reimbursed by CF on application from member;
- if MATA commenced on April 1 or later, new regulations apply with no entitlement to reimbursement of social benefits repayment; and
- if no entitlement to MATA existed prior to April 1, but an entitlement to MATA now exists (because of Class A eligibility) MATA is payable from April 1 to the end of maternity leave with no entitlement to reimbursement of social benefits repayment.

> Parental leave:

- if commenced after effective date, the new policy applies;
- if commenced prior to effective date of new policy but not completed, the member may request benefits be converted to new policy; and
- if commenced and the member has completed parental leave prior to effective date of new policy, the member may apply for the additional days provided for in the new policy, provided the additional days are taken in a single uninterrupted period within 52 weeks of a child's birth or adoption.

> Parental allowance (PATA): there is no entitlement prior to the effective date of the new benefit.

In the last Throne Speech, it was indicated that government may be extending the parental leave period available to public servants to one year.

"When that happens, we'll have to decide whether the CF will go for that policy, as well," said Colonel Poulter. ♦

### ADMISSIBILITÉ À L'INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE D'AFFECTATION (IVCA)

Endroit	IVCA/75% IVCA	IAL* min	IAL* max
Toronto	948/711 \$	122 \$	599 \$
Vancouver	750/563 \$	253 \$	496 \$
Victoria-Esquamalt	498/374 \$	153 \$	294 \$
Montreal	446/335 \$	-	-
Aldergrove	387/290 \$	64 \$	116 \$
Windsor	334/251 \$	77 \$	153 \$
Hamilton	299/225 \$	102 \$	205 \$
St John's	193/145 \$	-	-
St-Jean-sur-Richelieu	178/134 \$	-	-
Calgary	177/133 \$	55 \$	100 \$
London	175/131 \$	77 \$	153 \$
Sherbrooke	165/124 \$	-	-
Winnipeg	123/92 \$	-	-
Ottawa/Hull	114/85 \$	122 \$	336 \$
Borden-Barrie	106/80 \$	-	-
Quebec City - Valcartier	98/73 \$	-	-
North Bay	86/64 \$	-	-
Thunder Bay	85/64 \$	-	-
Sudbury	80/60 \$	-	-
Chilliwack	69/52 \$	-	-
Shilo	57/43 \$	-	-
Dundum - Saskatoon	22/16 \$	-	-
Edmonton	11/8 \$	-	-

\*Indemnité d'aide au logement

## Prestations parentales

La seule recommandation émise par le CPDNAC concernant la maternité est qu'un tel congé compte dans le calcul du temps et donne droit au paiement de l'indemnité de départ. Cette recommandation a été mise en œuvre le 1er avril 1999, mais les FC croient qu'il reste encore à faire relativement à cet aspect. En outre, les FC ont effectué un examen de leurs politiques parentales et de maternité pour voir si celles-ci étaient conformes aux normes de la société contemporaine et appuyaient la nouvelle politique familiale des FC.

Suite à cet examen, des changements sont apportés pour faire correspondre les prestations parentales/de maternité offertes aux membres des FC avec celles dont profitent déjà les fonctionnaires. Selon les nouvelles politiques, une femme militaire admissible pourra prendre un congé de maternité d'une durée maximale de 17 semaines et un congé parental de 26 semaines supplémentaires, pour un total de 43 semaines. Pendant ce congé de 43 semaines, elle touchera 93 p. 100 de sa solde pendant un maximum de 27 semaines.

Un homme militaire admissible pourra prendre un congé parental d'une durée maximale de 26 semaines. Au cours de ce congé, il touchera 93 p. 100 de sa solde pendant un maximum de 12 semaines.

Dans le cas des couples de militaires, lorsque les deux sont admissibles au congé parental, le total cumulatif du congé parental ne doit pas dépasser 26 semaines.

Les nouvelles prestations parentales et de maternité, qui sont rétroactives au 1er avril 2000, s'adressent à tous les membres de la Force régulière, ainsi qu'aux réservistes en service de classe A, B ou C qui sont admissibles.

Bien que la nouvelle politique en matière de congé parental prenne en considération l'importance des premières années que l'on consacre à l'éducation des enfants, «elle affectera les opérations, dans une certaine mesure, puisque davantage de membres auront droit de quitter et davantage de membres voudront prendre ce congé parce que cela présente des avantages accrus, explique le colonel Ian Poulter. Cela peut affecter, de façon régressive, l'état de préparation opérationnelle au sein de certaines unités dans certaines régions.»

En vertu de l'ancienne politique, les membres de la Force régulière et de la Réserve, en service de classe B ou C, qui étaient admissibles avaient droit à un congé de maternité sans solde et à une indemnité de maternité équivalant à 93 p. 100 de la solde et aux prestations aux quelles ils étaient éligibles pour une période pouvant aller jusqu'à 17 semaines. Les membres de la Réserve en service de classe A n'étaient pas admissibles. Le congé parental était limité à 10 semaines sans solde et sans indemnité parentale.

Les réservistes admissibles en service de classe A ont maintenant droit aux prestations de maternité et parentales, et le congé parental est maintenant inclus dans le nombre d'années de service continu servant au calcul de l'indemnité de départ de la Force régulière et de l'allocation de retraite à l'intention de la Force de réserve.

Étant donné que certains militaires peuvent avoir débuté leur congé de

maternité ou parental, on a élaboré une politique couvrant la période de transition. Premièrement, l'admissibilité aux prestations est basée sur la date à laquelle le congé a débuté ou à laquelle les indemnités ont commencé à être versées et non sur la date de naissance ou d'adoption.

➤ Congé de maternité : la politique transitoire ne s'applique pas puisque la période de congé est demeurée la même.

➤ Indemnité de maternité (INMA) :

- si l'INMA a débuté avant le 1er avril 2000, le remboursement des prestations de programmes sociaux peut être assumé par les FC à la demande de la militaire ;
- si l'INMA a débuté le 1er avril 2000 ou après, les nouveaux règlements s'appliquent sans admissibilité au remboursement des prestations de programmes sociaux ; et
- si la militaire n'avait pas droit à l'INMA avant le 1er avril 2000 mais où elle y a maintenant droit (parce que le service de classe A est admissible), l'INMA doit être versée à partir du 1er avril 2000 jusqu'à la fin du congé de maternité, sans admissibilité au remboursement des prestations de programmes sociaux.

➤ Congé parental :

- si le congé a débuté après la date d'entrée en vigueur de la nouvelle politique, celle-ci s'applique ;
- si le congé a débuté avant la date d'entrée en vigueur de la nouvelle politique mais qu'il se termine après celle-ci, le militaire peut demander que ses prestations soient converties pour être conformes à la nouvelle politique ; et
- si le congé parental a débuté et s'est terminé avant la date d'entrée en vigueur de la nouvelle politique, le militaire peut demander les journées additionnelles prescrites dans la nouvelle politique à condition que ces journées soient prises sur une période ininterrompue dans les 52 semaines suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant.

➤ Indemnité parentale (INPA) : Il n'y a aucune admissibilité avant la date d'entrée en vigueur de la nouvelle politique.

Lors du dernier discours du Trône, on mentionnait que le gouvernement envisageait de prolonger à un an la période de congé parental dont peuvent bénéficier les fonctionnaires.

« Lorsque ce sera le cas, nous devons décider si les FC adopteront aussi cette politique », explique le colonel Poulter. ♦

## Family Care Assistance (FCA)

Financial hardships are imposed on CF members and their families when members are deployed on short notice. To alleviate this situation, emergency childcare services are now offered through the Military Family Resource Centres. This service provides families access to affordable and regulated childcare in times of emergency and addresses financial hardship to families during an emergency. However, the emergency childcare service does not address the financial impact on the military family of long-term deployment or training, hence the development of Family Care Assistance (FCA) to complement the existing program.

The FCA is designed to help offset the family care costs the CF member incurs that are in excess of those normally paid during normal working hours. It applies to those instances when service reasons are the sole cause of the absence of 24 hours or more of the single member or of both members of a service couple.

FCA assists with family care, not only child care needs. This broader assistance recognizes that many CF members have care and support obligations to their own children and to other family members, such as elderly parents or mentally or physically challenged siblings.

The Family Care Assistance program will provide financial assistance to single parent families or single members who have family members under the age of 16, or over 16 who require assistance due to physical or mental disability and who is not receiving a pension.

Members can receive up to \$75 per day for 14 days to pay for commercial family care while non-commercial family care, perhaps supplied by a family member, is being arranged. The rate drops to \$25 a day once the non-commercial family care arrangement is in place.

It is estimated the Family Care Assistance will cost \$6.1 million annually.

Effective April 1, FCA will be instituted as a taxable benefit and will apply to a member of the Regular Force or of the primary reserve on Class B or C service.

FCA is designed to complement other Quality of Life initiatives:

- **Emergency childcare assistance:** Emergency services have been established through the Military Family Resource Centres (MFRCs) to support the CF by maximizing access to affordable and regulated childcare in times of emergency. Family care emergencies typically result from medical or other unforeseen problems that a spouse or caregiver may encounter while the CF member is deployed. These problems disrupt usual care arrangements for children and require immediate alternative arrangements. This service is designed to enhance and support the childcare plans that members already have in place. More information on this program is available on the DIN at [http://hr.dwan.dnd.ca/cfpsa/dmfs/engraph/child\\_e.asp](http://hr.dwan.dnd.ca/cfpsa/dmfs/engraph/child_e.asp); and
- **The Family Care Plan (FCP):** The FCP is a form used to assist members in formulating a plan for their contingency family care requirements in case of deployment. The FCP is an exchange of information designed to assist both the CF members, their families and the CF chain of command to better plan for the stresses associated with military life and strike a better balance between the often conflicting demands of work and family. ♦

## Le Programme d'aide pour obligations familiale (AOF)

Les membres des FC de même que leur famille peuvent faire face à des difficultés financières lorsque les militaires sont déployés à court préavis. Aussi, dans le but de remédier à la situation, on offre maintenant des services de garde d'urgence par l'entremise des Centres de ressources pour les familles des militaires. Les familles ont ainsi accès, en cas d'urgence, à des services de garde abordables et réglementés et évitent d'être confrontées aux difficultés financières qu'entraînent souvent ce genre de situation. Cependant, le service de garde d'urgence ne permet pas d'éliminer les répercussions que les déploiements ou les périodes d'entraînement de longue durée peuvent avoir sur la situation financière des familles de militaires. On a donc complété le programme en vigueur par la mise sur pied du Programme d'aide pour obligations familiales (AOF).

[suite à la page 12](#) ➤

## AOF - suite de la page 11 ►

L'AOF est conçue pour compenser les frais d'obligations familiales que les membres des FC doivent assumer en plus de ceux qu'ils doivent déjà payer durant les heures normales de travail. L'AOF est offerte aux militaires célibataires et aux couples militaires uniquement dans les cas où le service est la seule cause d'une absence de 24 heures ou plus du militaire ou du couple militaire.

L'AOF répond aux besoins non seulement en matière de garde d'enfants, mais aussi d'obligations familiales. En offrant cette aide supplémentaire, on reconnaît que nombre de militaires des FC ont des obligations sur le plan des soins et du soutien qui touchent leurs propres enfants ainsi que d'autres membres de la famille, comme des parents âgés ou des frères et sœurs aux prises avec des difficultés mentales ou physiques.

Le Programme d'aide pour obligations familiales fournira une aide financière aux familles monoparentales ou aux militaires célibataires qui ont des membres de leur famille de moins de 16 ans ou de plus 16 ans ayant besoin d'aide en raison d'une incapacité physique ou mentale et qui ne touche pas de pension.

Les membres peuvent recevoir jusqu'à 75 \$ par jour pendant 14 jours afin de pouvoir faire face aux obligations familiales de nature commerciale pendant que des arrangements sont pris, avec peut-être un membre de la famille, en ce qui concerne les obligations familiales qui ne sont pas de nature commerciale. Une fois ces arrangements mis en place, le taux de compensation baisse à 25 \$ par jour.

On estime que le coût annuel du Programme d'aide pour obligations familiales sera de 6,1 millions de dollars.

En vigueur à compter du 1er avril, 2000, l'AOF instituée à titre d'indemnité imposable. Cette aide s'applique aux membres de la Force régulière et de la Première réserve en service de classe B ou C.

L'AOF vise à compléter d'autres initiatives liées à la qualité de vie, notamment :

► **La garde d'enfants en cas d'urgence** : Des services d'urgence ont été établis par l'entremise des CRFM afin d'appuyer les FC et de permettre d'avoir accès le plus possible à des services de garde d'enfants abordables et réglementés en cas d'urgence. Les urgences familiales découlent habituellement de problèmes de santé ou d'autres imprévus qu'un conjoint ou un dispensateur de soins peut connaître pendant que le militaire est déployé. Ces problèmes perturbent les arrangements habituels en matière de garde

d'enfants et nécessitent des solutions de rechange immédiates. Ce service est destiné à améliorer et à appuyer les programmes de garde d'enfants qui sont déjà offerts aux militaires. De plus amples renseignements sur ce programme peuvent être obtenus sur le RID, à l'adresse suivante : [http://hr.dwan.dnd.ca/cfpsa/dmfs/fgraph/child\\_f.asp](http://hr.dwan.dnd.ca/cfpsa/dmfs/fgraph/child_f.asp) ; et

► **Le plan d'aide aux familles (PAF)** : Le PAF est un formulaire utilisé pour aider les militaires à dresser un plan de leurs besoins en cas d'obligations familiales d'urgence en cas de déploiement. Le PAF est une fiche de renseignements visant à aider les militaires des FC, leurs familles et la chaîne de commandement militaire à mieux planifier les divers stress liés à la vie militaire et à établir un meilleur équilibre entre les exigences souvent conflictuelles du travail et de la famille. ♦

## Compassionate Travel Assistance (CTA)

Because CF members are posted across Canada and around the world, and are often separated from their families, most members expect that they will have to return "home" at some point in order to deal with family emergencies. SCNDVA recommended that a clearly defined policy on compassionate leave and travel arrangements be developed to ensure that military personnel and their families can be certain of being able to travel in an appropriate fashion as soon as possible, whenever family emergencies occur.

Compassionate Travel Assistance (CTA) has been developed to provide financial assistance for compassionate travel for CF members wherever they are serving. Under the program, which is effective from June 1, 2000, compassionate travel will be authorized due to the death or serious illness of the member's or the spouse's child, parents or siblings.

CTA is an unprecedented public policy, exclusive to members of the Canadian Forces. The CF has traditionally relied on service flights to get people home for compassionate reasons. When the CF's air charter contract was discontinued April 1, the CF sought a publicly-funded compassionate travel program to reimburse people for the expense.

Service air will still be the preferred method of travel when available; however, when service air is unavailable, the Department will reimburse commercial carrier costs incurred by members travelling for compassionate reasons. Travel costs will not be paid in advance, as previously mentioned in the CFPN.

Compassionate Travel Assistance is available to all Regular Force members of the CF and their spouses and Reserve Force members on Class B or C service and their spouses who were entitled to a cost move during that period of service. CTA will also be available to all other reservists who are on duty away from their parent unit location to return to their home unit.

Reimbursement of travel expenses is limited to the CF member and/or their spouse only. Children are not eligible for CTA coverage. Reimbursement of airfare is also limited to the carrier's compassionate fare unless proof is provided that the compassionate fare is not applicable or available. When travelling by car, the member shall be reimbursed at the low rate of mileage allowance for the direct road distance.

Compassionate Travel Assistance will be reviewed after a two-year period. A taxable benefit, it is estimated the program will cost \$2.6 million dollars annually.

"It is a benefit that isn't costly as part of the overall program, but certainly makes it better for people in the Forces," said Colonel Ian Poulter.

## L'Allocation de voyage pour raisons de famille (AVRF)

Comme les militaires sont affectés dans diverses régions du Canada et partout à travers le monde et sont souvent séparés de leurs familles, la plupart d'entre eux savent qu'ils devront retourner « à la maison » à un moment donné en cas d'urgence familiale. Le CPDNAC a recommandé « que l'on élabore une politique clairement définie sur les dispositions à prendre en cas de congé et de déplacement pour raisons de famille afin que le personnel militaire et les familles puissent être assurés de pouvoir voyager de façon appropriée le plus tôt possible en cas d'urgence familiale ».

L'Allocation de voyage pour raisons de famille (AVRF) a été créée de façon à fournir une aide financière de voyages pour des raisons familiales aux membres des FC, quel que soit leur lieu d'affectation. Dans le cadre de ce programme, en vigueur à compter 1er juin 2000, on autoriserait le voyage pour des raisons familiales en cas de décès ou de maladie grave d'un enfant, d'un parent, du frère ou de la sœur du militaire (de la militaire) ou de sa conjointe (son conjoint).

L'AVRF est une politique gouvernementale sans précédent, qui ne s'applique qu'aux membres des Forces canadiennes. Les FC ont toujours compté sur les vols militaires pour permettre à leurs membres de rentrer à la maison pour des raisons familiales. Lorsque le 1er avril, le contrat de service aérien nolisé a pris fin, les FC ont cherché à mettre sur pied un programme d'allocation de voyage pour raisons de famille subventionné par l'État en vue de rembourser les dépenses liées au déplacement encourues par ses membres.

On continuera de favoriser l'avion militaire lorsque ce moyen de transport sera disponible. Cependant, si ce moyen n'est pas disponible, le Ministère paiera les frais de voyage des militaires qui doivent prendre un avion commercial pour se déplacer pour des raisons familiales. Les coûts de transport ne seront pas versés par paiement anticipé, comme il a été mentionné précédemment dans le BPPFC.

L'Allocation de voyage pour raisons de famille est offerte à tous les membres de la Force régulière et à leurs conjoints(les), ainsi qu'aux membres de la Réserve en service de classe B ou C qui avaient droit à un déménagement payé pendant cette période de service et à leurs conjoints(es). L'AVRF sera aussi disponible pour tous les autres réservistes qui sont de service à l'extérieur de la région de leur unité d'appartenance, pour leur permettre de rentrer chez eux.

Seuls les membres des FC et (ou) leurs conjoint(es) ont droit au remboursement des dépenses liées au déplacement. Les enfants ne sont pas couverts par l'AVRF. L'aide se limite au tarif pour raisons de famille du transporteur, à moins qu'on puisse prouver que ce tarif ne s'applique pas. S'il utilise son véhicule personnel, le militaire sera remboursé en fonction du tarif kilométrique le plus bas pour l'aller-retour direct par route.

Le Programme d'allocation de voyage pour raisons de famille sera examiné après deux ans. L'AVRF sera instituée à titre d'indemnité imposable et on estime qu'il coûtera chaque année 2,6 millions de dollars.

«C'est une allocation qui n'est pas coûteuse comparativement à l'ensemble du programme, mais elle contribuera à améliorer la qualité de vie des membres au sein des Forces», explique le colonel Ian Poulter.